

 Hal: 12-22	E-ISSN <a href="#">2809-8641</a>	Naskah dikirim: 23/07/2024	Naskah direview: 18/03/2025	Naskah diterbitkan: 23/03/2025
---	----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

**EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM TERHADAP  
PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA**

*Heri Purwanto<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia, Indoneisa,*

[heripur2473@gmail.com](mailto:heripur2473@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.34005/jhj.v6i2.159>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam perspektif kepastian hukum terhadap peningkatan disiplin PNS di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan peraturan tersebut cukup efektif dalam meningkatkan disiplin PNS di BKN. Namun, terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman tentang peraturan, perspektif negatif terhadap penegakkan disiplin, serta resistensi dari beberapa PNS terhadap perubahan aturan. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan sosialisasi dan pemahaman tentang peraturan, serta pendekatan yang lebih persuasif dalam mengimplementasikan perubahan aturan. Selain itu, diperlukan juga penguatan (reward) yang dapat meningkatkan motivasi pegawai

untuk berperilaku disiplin.

**Kata Kunci : Disiplin, Kepastian Hukum, PNS, BKN**

### ***ABSTRACT***

*This study aims to evaluate the effectiveness of the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning the Discipline of Civil Servants (PNS) from the perspective of legal certainty in improving the discipline of PNS at the National Civil Service Agency (BKN). This research uses a qualitative method with a descriptive-analytical approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis. The results of the study indicate that the implementation of the regulation is quite effective in improving the discipline of PNS at BKN. However, there are several obstacles such as the lack of socialization and understanding of the regulation, as well as resistance from some PNS to rule changes. Therefore, further efforts are needed to increase socialization and understanding of the regulation, as well as a more persuasive approach in implementing rule changes.*

***Keywords: Civil Service; Civil Service Advisory Board; Administrative Appeal***

## **I. PENDAHULUAN**

Tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan salah satu indikator utama kemajuan suatu Negara. Untuk menciptakan suatu tata kelola yang baik, Pemerintah menerbitkan peraturan-peraturan tertentu yang digunakan untuk mengatur dan mengelola jalannya pemerintahan. Peraturan-peraturan itu dapat disebut juga sebagai kebijakan publik. Proses terbitnya suatu kebijakan publik dilandasi dengan adanya permasalahan yang terjadi di masyarakat. Kajian untuk menerbitkan suatu kebijakan publik seharusnya dilakukan secara mendalam dan juga melibatkan berbagai pihak termasuk lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Hal itu tidak lain karena terbentuknya suatu kebijakan publik memiliki pengaruh yang besar dan dapat mengikat banyak orang. Sebaliknya, suatu kebijakan publik juga harus memiliki dampak yang dapat membangun dan memajukan Negara. (Dewi, 2022)

Kebijakan publik yang telah disahkan akan berbentuk suatu produk hukum yang mengikat. Salah satu bentuk kebijakan publik adalah Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah diartikan sebagai Peraturan yang dikeluarkan oleh Presiden dalam rangka menjalankan Undang-Undang (**Peraturan**) sebagaimana mestinya. Dengan kata lain, Peraturan Pemerintah merupakan perpanjangan teknis dari Undang-Undang. Peraturan Pemerintah berlaku pada jangka waktu tertentu dan dapat diperbaharui dengan cara menerbitkan Peraturan Pemerintah penggantinya. Salah satu kebijakan yang diatur oleh Peraturan Pemerintah adalah mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedisiplinan merupakan salah satu fokus permasalahan untuk menciptakan ASN yang professional.

Kedisiplinan menurut Hasibuan dapat diartikan sebagai: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (**Hasibuan, 2013**) Dengan penegakkan disiplin yang tepat, maka semangat dan etos kerja PNS dapat meningkat. Oleh karena itu, kebijakan mengenai disiplin PNS harus dikaji secara matang, dengan mempertimbangkan berbagai hal, terutama sanksi yang diberikan, agar dapat memberikan dampak yang nyata pada perilaku PNS. (**Hermansyah, 2022**) Kebijakan mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil telah mengalami perubahan sejak dua tahun ke belakang, yang sebelumnya mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, diubah menjadi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Dalam perubahan tersebut, terdapat beberapa poin yang diubah, diantaranya adalah pengertian masuk kerja, penambahan ketentuan untuk melarang pungutan di luar ketentuan, pemisahan antara ketentuan pidana dan disiplin PNS, serta yang paling menonjol adalah perubahan sanksi untuk hukuman disiplin tingkat sedang dan berat.

Sebelumnya, pada PP No. 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa hukuman disiplin tingkat sedang adalah berupa; penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

Dalam PP No. 94 Tahun 2021, sanksi tersebut berubah menjadi pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 3 bulan, 6 bulan, hingga 12

bulan. Lebih jauh, untuk hukuman disiplin tingkat berat, pada PP No. 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa hukumannya adalah; penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS. Sedangkan amandemen dalam PP No. 94 Tahun 2021, sanksi tersebut berubah menjadi; Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Lebih lanjut juga disebutkan mengenai peneguhan implementasi penegakkan disiplin terhadap atasan. Bila atasan ybs tidak memanggil PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan atau melaporkan kepada pejabat yang berwenang, maka atasan tersebut diberikan hukuman setingkat lebih berat. Contoh kasus pelanggaran Disiplin PNS adalah Seorang pegawai bernama X merupakan pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Negara tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 12 (dua belas) hari kerja secara akumulatif pada bulan Januari tahun 2023, setelah dilakukan pemanggilan oleh Atasan Langsung dan dilakukan Pemeriksaan maka dihasilkan Laporan Hasil Pemeriksaan yang menyatakan bahwa pegawai bernama X tersebut terbukti bersalah melakukan pelanggaran tidak masuk kerja secara akumulatif selama 12 (dua belas) hari kerja sehingga oleh Pejabat yang berwenang menghukum di jatuhi Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas secara Tertulis. Hal itu berarti bahwa masih ada kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* yang terjadi. Menurut Sudikno Mertokusumo (**Mertokusumo, 2005**) *das sollen* dapat diartikan sebagai kenyataan normatif, yaitu apa yang seharusnya terjadi atau dilakukan. Di sisi lain, *das sein* adalah kenyataan konkret yang terjadi sebenarnya secara alamiah.

Dalam implementasi penerapan peraturan tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki peran besar. Hal itu terkait dengan tugasnya, yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 1972 Tentang Badan Kepegawaian Negara. Lebih lanjut, dalam Peraturan Badan Kepegawaian

Negara No 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, disebutkan bahwa salah satu fungsi BKN adalah sebagai penyelenggara pengawasan dan pengendalian pelaksana manajemen kepegawaian, termasuk implementasi disiplin PNS. Dengan fungsi tersebut, maka masalah disiplin PNS juga merupakan salah satu hal yang termasuk kedalam tugas dan fungsi BKN. Dalam dua tahun terakhir sejak PP No. 94 tahun 2021 disahkan dan mulai diberlakukan, BKN telah mengimplementasikan perubahan terkait disiplin bagi PNS di internal lembaganya, juga ikut mengawasi dan mengendalikan implementasi disiplin PNS di Lembaga-lembaga lain.

Berdasarkan pokok-pokok pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka dalam rangka penyusunan tesis ilmu hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah (UIA), Penulis memandang penting dan mendesak untuk dilakukan penelitian mengenai Efektivitas Bagaimana konsep ideal pelaksanaan disiplin PNS sesuai dengan PP 94 tahun 2021 (dilihat dari sisi regulasi), karena ada yang belum dilaksanakan seperti sanksi disiplin jenis hukuman disiplin Tingkat sedang, karena masih memakai jenis hudis pp 53 tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisa efektivitas pelaksanaan hukuman disiplin berdasarkan PP No 94 Tahun 2021 di Badan Kepegawaian Negara. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah subjek penelitian adalah pegawai yang melaksanakan tugas hukuman disiplin, dan regulasinya berdasarkan PP No 94 Tahun 2021. Penelitian ini penting untuk dilakukan, guna melihat efektivitas dari kebijakan disiplin yang diberlakukan karena kebijakan yang tidak memiliki dampak merupakan kebijakan yang sia-sia, dan juga untuk menganalisa sejauh mana dampak perubahan peraturan ini terhadap perilaku disiplin PNS di BKN. ”.

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-empiris. Penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat umumnya, khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara.

## **III. PEMBAHASAN**

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS), Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah melakukan adaptasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adaptasi ini melibatkan beberapa langkah strategis yang mencakup sosialisasi, penyesuaian prosedur internal, pelatihan, dan pemantauan implementasi. Berikut ini adalah tahapan dan langkah-langkah adaptasi yang telah dilakukan oleh BKN sebagai berikut:
  - a. Sosialisasi dan Internalisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
  - b. Penyesuaian Prosedur Internal meliputi revisi kebijakan dan prosedur disiplin, termasuk penetapan mekanisme pelaporan, investigasi, dan penjatuhan sanksi disiplin. Prosedur baru dirancang untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam penanganan pelanggaran disiplin
  - c. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi para pejabat yang bertanggung jawab atas penegakan disiplin. Pelatihan ini mencakup pemahaman mendalam mengenai peraturan baru, teknik investigasi, serta keterampilan dalam mengelola proses disiplin secara efektif dan adil.
  - d. Melaksanakan pengawasan melalui audit internal dan eksternal, serta pemantauan rutin terhadap pelaksanaan prosedur disiplin. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas adaptasi peraturan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Feedback dari proses evaluasi digunakan untuk terus menyempurnakan kebijakan dan prosedur yang ada.
  - e. Memastikan bahwa setiap kasus pelanggaran disiplin ditangani sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021. Penanganan kasus melibatkan tahap-tahap seperti penerimaan laporan, verifikasi awal, investigasi, sidang disiplin, dan penjatuhan sanksi.
2. Penentuan penjatuhan hukuman disiplin di Badan Kepegawaian Negara (BKN) dilakukan melalui proses yang terstruktur dan berdasarkan peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Proses ini melibatkan beberapa tahapan yang dirancang untuk memastikan bahwa hukuman disiplin dijatuhkan secara adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Berikut ini adalah tahapan penentuan penjatuhan hukuman disiplin di BKN, sebagai berikut:

- a. Proses penjatuhan hukuman disiplin dimulai dengan penerimaan laporan atau pengaduan mengenai dugaan pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Laporan atau pengaduan ini dapat berasal dari atasan langsung, rekan kerja, atau pihak ketiga lainnya yang mengetahui adanya pelanggaran disiplin.
  - b. melakukan verifikasi awal untuk memastikan kebenaran dan relevansi laporan tersebut. Verifikasi ini melibatkan pengumpulan informasi awal dan bukti pendukung yang diperlukan untuk menilai apakah laporan tersebut layak untuk ditindaklanjuti.
  - c. Membentuk tim pemeriksa disiplin untuk mengumpulkan bukti lebih lanjut dan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelanggaran yang terjadi.
  - d. Mengkategorikan sebagai pelanggaran ringan, sedang, atau berat, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021. Klasifikasi ini penting untuk menentukan jenis sanksi yang akan dijatuhkan.
  - e. Melaksanakan sidang disiplin, di mana kasus pelanggaran dibahas secara mendalam oleh pejabat yang berwenang di BKN. Sidang ini melibatkan penilaian bukti dan keterangan yang telah dikumpulkan selama penyelidikan dan pemeriksaan. Pada sidang disiplin tersebut ditelaah masing-masing bukti yang sudah dirangkum dalam Laporan Hasil Pemeriksaan untuk penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
3. Proses Penegakan Disiplin di Badan Kepegawaian Negara

Penegakan hukum di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Indonesia merupakan proses yang kompleks dan terstruktur, yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Proses ini tidak hanya penting untuk

menjaga integritas dan profesionalisme PNS, tetapi juga untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, BKN menerapkan beberapa langkah dan mekanisme yang dirancang khusus untuk menangani pelanggaran disiplin dan kode etik oleh PNS.

Tahapan pertama dalam proses penegakan hukum di BKN adalah penerimaan pengaduan atau laporan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Pengaduan ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk masyarakat, rekan kerja, atau instansi pemerintah lainnya. Setelah pengaduan diterima, BKN melakukan verifikasi awal untuk memastikan kebenaran dan relevansi laporan tersebut. Verifikasi ini penting untuk menentukan apakah laporan tersebut memerlukan penelitian lebih lanjut atau tidak.

Setelah verifikasi awal, jika laporan dianggap valid, BKN akan melanjutkan dengan tahap penelitian dan pemeriksaan. Tim dari BKN atau Inspektorat BKN akan melakukan penelitian awal untuk mengumpulkan informasi dan bukti terkait dugaan pelanggaran. Jika diperlukan, pemeriksaan lebih lanjut dilakukan dengan memanggil pihak-pihak terkait untuk memberikan keterangan atau bukti tambahan. Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelanggaran yang terjadi.

Setelah proses penelitian dan pemeriksaan selesai, BKN akan mengklasifikasikan jenis pelanggaran berdasarkan tingkat keseriusannya. Pelanggaran dapat dikategorikan sebagai ringan, sedang, atau berat. Tim hukum BKN kemudian akan mengkaji kasus ini berdasarkan peraturan yang berlaku, seperti Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS. Kajian hukum ini penting untuk menentukan sanksi yang sesuai bagi pelanggar.

Tahap selanjutnya adalah sidang atau rapat penegakan disiplin. Dalam sidang ini, kasus pelanggaran dibahas secara mendalam dan keputusan mengenai sanksi yang akan dijatuhkan diambil. BKN dapat berkonsultasi dengan pihak terkait, seperti Badan Pengawas Kepegawaian (BAPEG), untuk mendapatkan masukan atau rekomendasi tambahan. Hasil dari sidang ini adalah penjatuhan sanksi kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran. Sanksi yang dijatuhkan bervariasi mulai dari teguran tertulis,

penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, hingga pemberhentian tidak dengan hormat.

Setelah sanksi dijatuhkan, BKN memastikan bahwa sanksi tersebut dilaksanakan dengan benar. Implementasi sanksi ini diawasi secara ketat untuk memastikan kepatuhan dan efektivitasnya. PNS yang merasa tidak puas dengan keputusan sanksi memiliki hak untuk mengajukan banding atau keberatan ke Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). BAPEK akan melakukan tinjauan ulang terhadap kasus dan memberikan keputusan akhir yang bersifat mengikat.

Selain proses penegakan hukum, BKN juga fokus pada pembinaan dan pencegahan pelanggaran disiplin. BKN secara rutin mengadakan sosialisasi dan pelatihan terkait peraturan disiplin dan etika PNS. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan PNS terhadap peraturan yang berlaku, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan. Dengan demikian, BKN tidak hanya bertindak sebagai penegak hukum tetapi juga sebagai pembina yang proaktif dalam menjaga integritas dan profesionalisme PNS.

4. Konsep Ideal Penegakan Disiplin, menurut para ahli, adalah melibatkan beberapa elemen kunci yang saling mendukung untuk menciptakan lingkungan yang adil, konsisten, dan konstruktif. Berikut adalah elemen-elemen yang membentuk konsep ideal tersebut:, sebagai berikut:
  - a. Kejelasan Aturan dan Harapan, aturan dan kebijakan disiplin harus ditulis dengan jelas dan disampaikan secara transparan kepada semua anggota organisasi atau masyarakat (Fuller, 1964).
  - b. Aturan disiplin harus diterapkan secara konsisten tanpa diskriminasi (Raz, 1979). Fuller (1964) juga mengatakan bahwa semua individu harus diperlakukan dengan adil dan setara di hadapan aturan yang berlaku.
  - c. Pendekatan proaktif diperlukan agar suatu peraturan dapat diberlakukan dengan lebih efektif. Menurut Hart (1961), pendidikan dan pelatihan harus diberikan untuk memastikan bahwa semua anggota memahami aturan dan konsekuensi dari pelanggaran.

- d. Prosedur penegakan disiplin harus jelas dan dapat diakses oleh semua pihak (Raz, 1979). Setiap tindakan disiplin harus melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Fuller, 1964).
- e. Setiap proses penegakan disiplin harus menghormati hak asasi manusia dan hak-hak individu (Hart, 1961). Perlakuan yang menghina atau tidak manusiawi harus dihindari (Fuller, 1964).
- f. Partisipasi aktif dari semua anggota organisasi atau masyarakat dalam merumuskan aturan dan kebijakan disiplin (Raz, 1979).
- g. Tindakan disiplin harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukan (Hart, 1961). Fokus pada rehabilitasi dan pembinaan, bukan hanya pada hukuman (Raz, 1979).
- h. Sistem disiplin harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas dan keadilan (Fuller, 1964). Umpan balik dari mereka yang terlibat dalam proses disiplin harus diperhatikan untuk perbaikan terus-menerus (Hart, 1961).

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan hukuman disiplin di Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2020 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Beberapa temuan utama yang mendukung kesimpulan ini adalah sebagai berikut:

1. Proses penerapan hukuman disiplin di BKN telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Informasi dari pejabat BKN, PNS yang pernah menerima sanksi, dan pakar kebijakan kepegawaian menunjukkan konsistensi yang menguatkan validitas temuan ini.
2. Mekanisme pengawasan di BKN efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan kepatuhan PNS terhadap aturan yang berlaku.
3. Hukuman disiplin yang diterapkan memberikan dampak signifikan terhadap kesadaran dan perilaku PNS, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kesadaran akan tanggung jawab mereka.

4. Penggunaan teknologi informasi dalam penegakkan disiplin di BKN meningkatkan efisiensi dan transparansi proses hukum, sehingga pegawai dapat mengakses informasi hukum dengan mudah dan memantau proses hukum secara akuntabel.

## **V. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas penerapan hukuman disiplin di BKN:

1. Perlu adanya peningkatan dalam aspek pembinaan bagi PNS yang melanggar disiplin. Pembinaan yang lebih kuat dan efektif dapat membantu PNS memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja mereka di masa depan.
2. Proses penanganan pelanggaran disiplin sebaiknya dilakukan dengan lebih cepat dan efisien untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang berlarut-larut. Kecepatan dalam menangani pelanggaran akan meningkatkan kepatuhan PNS terhadap peraturan yang berlaku
3. Penting untuk memastikan bahwa penjatuhan hukuman disiplin dilakukan secara objektif, tanpa melibatkan perasaan kedekatan atau jabatan. Keputusan yang objektif dari pimpinan akan menunjukkan kualitas pembinaan disiplin yang baik di BKN.
4. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang lebih canggih harus terus ditingkatkan untuk memastikan bahwa proses hukum di BKN transparan dan akuntabel. Publikasi informasi kasus dan keputusan pengadilan secara online harus dilakukan secara konsisten

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 7 ayat 1  
Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Perubahan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS